

Gesundheitsrelevante Belastungskonstellationen für ältere Beschäftigte an Hochschulen

Stefan Bär
Max-Weber-Institut für Soziologie
Ruprecht-Karls Universität Heidelberg

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG



Ansätze

- ◉ Organisation Hochschule
- ◉ Institutionelle Rahmenbedingungen
- ◉ Institutionelle Logiken
- ◉ Setting-Ansatz
- ◉ BGM – OE – Bedingungen und Voraussetzungen für gesundes Altern in der Arbeit

Hintergrund

- ◉ Einführung von BGM an einer PH
- ◉ Verhältnisprävention und nicht ausschließlich Verhaltensprävention
- ◉ Gesundheitsförderung
 - Gesundheitsförderung in einem Setting
 - Entwicklung eines gesundheitsförderlichen Settings

Projektdesign und Datenbasis

Dokumentenanalyse
Bestandsaufnahme
Organisationsstruktur

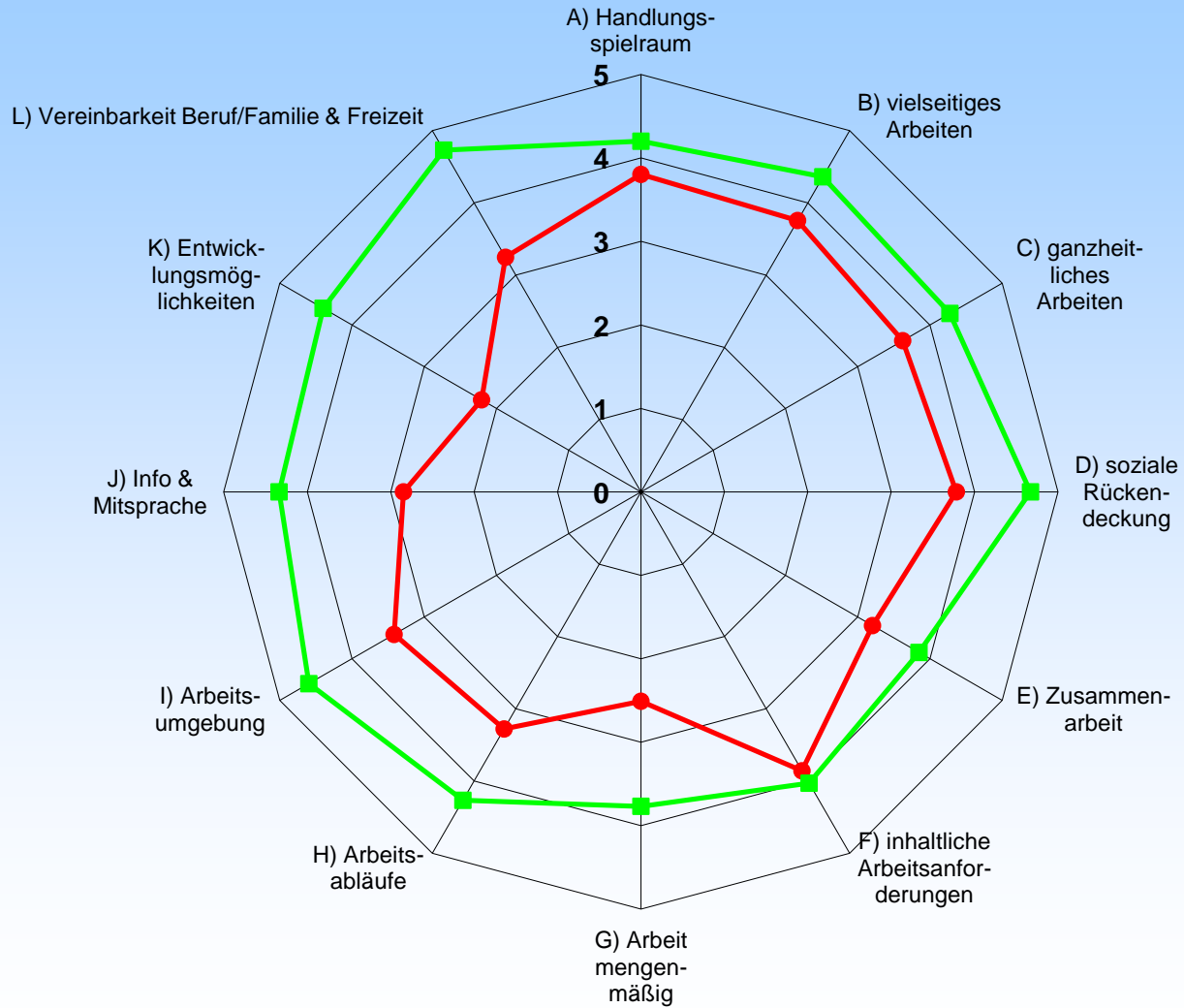
Mitarbeiterbefragungen
Quantitativ/qualitativ

Gruppendiskussionen
Gesundheitszirkel

- 377 Mitarbeiter
- Rücklauf 46,4%, N=175
- Verw. 40%, Wiss. 60%
- Altersgruppen:

	Gesamt	Sample
< 30 J.	12,0%	16,2%
31-40 J.	23,9%	24,9%
41-50 J.	27,8%	31,2%
> 50 J.	33,8%	27,7%

IMPULS- Stern



Impulstest

DIMENSION	SOLL	IST	DIFF
Handlungsspielraum	>4	3,80	<1
Vielseitiges Arbeiten	>4	3,76	<1
Ganzheitliches Arbeiten	>4	3,60	<1
Inhaltliche Arbeitsanforderungen	>4	3,90	<1
Arbeit mengenmäßig	<4	2,46	>1
Arbeitsabläufe	>4	3,24	>1
Arbeitsumgebung	>4	3,36	>1
Soziale Rückendeckung	>4	3,72	<1
Information und Mitsprache	>4	2,80	>1
Entwicklungsmöglichkeiten	>4	2,13	>1
Vereinbarkeit F&B	>4	3,09	>1
Zusammenarbeit	<4	3,26	<1

Impulstest

DIMENSION	SOLL	IST	DIFF
Handlungsspielraum	>4	3,80	<1
Vielseitiges Arbeiten	>4	3,76	<1
Ganzheitliches Arbeiten	>4	3,60	<1
Inhaltliche Arbeitsanforderungen	>4	3,90	<1
Arbeit mengenmäßig	<4	2,46	>1
Arbeitsabläufe	>4	3,24	>1
Arbeitsumgebung	>4	3,36	>1
Soziale Rückendeckung	>4	3,72	<1
Information und Mitsprache	>4	2,80	>1
Entwicklungsmöglichkeiten	>4	2,13	>2
Vereinbarkeit F&B	>4	3,09	>1
Zusammenarbeit	>4	3,26	<1

Dimensionen auf Itembasis

Mittelwerte IST

DIMENSION	ITEM	MW	SD
Handlungsspielraum	Reihenfolge der Arbeitsschritte	4,05	0,74
Handlungsspielraum	Zuteilung der Arbeit	3,21	0,97
Handlungsspielraum	Selbständige Planung	4,15	0,76
Arbeit mengenmäßig	Zeitdruck	2,43	1,12
Arbeit mengenmäßig	Menge	2,49	1,22
Arbeitsabläufe	Arbeitsmittel	3,58	1,02
Arbeitsabläufe	Unterbrechungen	2,90	1,09
Entwicklungsmöglichkeiten	Weiterbildungsmöglichkeiten	2,41	1,13
Entwicklungsmöglichkeiten	Aufstiegchancen	1,86	0,97

Dimensionen auf Itembasis

DIMENSION	ITEM	MW	SD
Handlungsspielraum	Reihenfolge der Arbeitsschritte	4,05	0,74
Handlungsspielraum	Zuteilung der Arbeit	3,21	0,97
Handlungsspielraum	Selbständige Planung	4,15	0,76
Arbeit mengenmäßig	Zeitdruck	2,43	1,12
Arbeit mengenmäßig	Menge	2,49	1,22
Arbeitsabläufe	Arbeitsmittel	3,58	1,02
Arbeitsabläufe	Unterbrechungen	2,90	1,09
Entwicklungsmöglichkeiten	Weiterbildungsmöglichkeiten	2,41	1,13
Entwicklungsmöglichkeiten	Aufstiegchancen	1,86	0,97

Dimensionen auf Itembasis

DIMENSION	ITEM	MW	SD
Handlungsspielraum	Reihenfolge der Arbeitsschritte	4,05	0,74
Handlungsspielraum	Zuteilung der Arbeit	3,21	0,97
Handlungsspielraum	Selbständige Planung	4,15	0,76
Arbeit mengenmäßig	Zeitdruck	2,43	1,12
Arbeit mengenmäßig	Menge	2,49	1,22
Arbeitsabläufe	Arbeitsmittel	3,58	1,02
Arbeitsabläufe	Unterbrechungen	2,90	1,09
Entwicklungsmöglichkeiten	Weiterbildungsmöglichkeiten	2,41	1,13
Entwicklungsmöglichkeiten	Aufstiegchancen	1,86	0,97

Dimensionen auf Itembasis

DIMENSION	ITEM	MW	SD
Handlungsspielraum	Reihenfolge der Arbeitsschritte	4,05	0,74
Handlungsspielraum	Zuteilung der Arbeit	3,21	0,97
Handlungsspielraum	Selbständige Planung	4,15	0,76
Arbeit mengenmäßig	Zeitdruck	2,43	1,12
Arbeit mengenmäßig	Menge	2,49	1,22
Arbeitsabläufe	Arbeitsmittel	3,58	1,02
Arbeitsabläufe	Unterbrechungen	2,90	1,09
Entwicklungsmöglichkeiten	Weiterbildungsmöglichkeiten	2,41	1,13
Entwicklungsmöglichkeiten	Aufstiegschancen	1,86	0,97

Entwicklungsmöglichkeiten

DIMENSION ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN nach Altersgruppen, Mittelwerte

	<30 J.	31-40 J.	41-50 J.	>50 J.
WB	2,79	2,42	2,35	2,24
Aufstieg	2,11	1,93	1,80	1,72

31,2 % 41-50 Jahre
27,7 % >50 Jahre

ALTERSGRUPPEN differenziert nach Verwaltung und Wissenschaft

	<30 J.	31-40 J.	41-50 J.	>50 J.
Verw. (N=69)	13,0%	24,6%	31,9%	30,4%
Wiss. (N=103)	17,4%	25,2%	31,1%	26,2%

Entwicklungsmöglichkeiten

DIMENSION ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN nach Altersgruppen, nach Altersgruppen und Zuordnung zu Verw./ Wiss. , Mittelwerte

	<30 J.		31-40 J.		41-50 J.		>50 J.	
WB	2,79		2,42		2,35		2,24	
Aufstieg	2,11		1,93		1,80		1,72	
	V	W	V	W	V	W	V	W
WB	2,56	2,94	2,00	2,69	2,00	2,59	2,40	2,12
Aufstieg	1,67	2,39	1,65	2,12	1,32	2,13	1,75	1,69

Erste Eindrücke aus den Interviews heraus

- Dysbalance zwischen Anforderung/Verausgabung und Anerkennung [Gratifikationskrisenmodell, Siegrist]
[Die Dimension Handlungsspielräume erschien im Impuls-Test zunächst unproblematisch!]

Die größten Problemkonstellationen in der Selbstwahrnehmung älterer Beschäftigter sind

- im Bereich Wissenschaft
 - Einschränkungen der Autonomie
- in der Verwaltung
 - Verhinderung von Flexibilitätsoptionen

Fazit

- Die Organisation Hochschule „erzeugt“ infolge ihrer institutionellen Einbettung je nach Beschäftigtenbereich unterschiedliche gesundheits- und alter(n)srelevante Konstellationen.
- Der Einbezug der Organisations-Perspektive (und eines Multimethodendesigns) kann instruktiv sein für eine differenzierte Betrachtung der spezifischen Belastungskonstellationen für Ältere Beschäftigte in der Hochschule.

Vielen Dank!

Stefan Bär
Max-Weber-Institut für Soziologie
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG

